

Zu jung, zu alt: wenn das Alter zum Problem wird ; Diskriminierung aufgrund des Alters in Europa

Scheuer, Angelika

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Scheuer, A. (2009). Zu jung, zu alt: wenn das Alter zum Problem wird ; Diskriminierung aufgrund des Alters in Europa. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 41, 13-15. <https://doi.org/10.15464/isi.41.2009.13-15>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Zu jung, zu alt – wenn das Alter zum Problem wird

Diskriminierung aufgrund des Alters in Europa

Schlechterstellung aufgrund des Lebensalters gehört zu den Diskriminierungsformen, welche die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie verbietet. Anlässlich des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ (2007) wurden in den Eurobarometer-Umfragen von 2006 und 2008 Fragen zur Diskriminierung gestellt, die Aufschluss über Chancengleichheit oder Benachteiligung der unterschiedlichen Altersgruppen in Deutschland und Europa geben. Dieser Beitrag untersucht das Problem der Altersdiskriminierung aus der Perspektive der Bürger und zeigt, dass sich hauptsächlich die Gruppe der 50- bis 60-Jährigen mit altersbedingten Benachteiligungen konfrontiert sieht.

Die Ungleichbehandlung oder gar Benachteiligung von Menschen in Arbeit und Beruf aufgrund ihres Alters ist unzulässig. Die europäischen Bürger haben ein Recht auf Gleichbehandlung und auf ein Leben ohne Diskriminierung. Dies ist in der Richtlinie des Rates 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – kurz: Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie – festgeschrieben. Die Richtlinie untersagt mittelbare und unmittelbare Diskriminierung, verbessert den Rechtsschutz insbesondere durch die Beweislastumkehr und gewährleistet die Unterrichtung aller Betroffenen. Zudem werden die Fälle definiert, in denen eine Ungleichbehandlung zulässig ist. Das Diskriminierungsverbot bezieht sich auf Unterschiede nach ethnischer Herkunft, Religion oder Glauben, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlecht und Alter. Die im Zusammenhang mit dem „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ durchgeführten Eurobarometer-Meinungsumfragen erheben, inwieweit die genannten Diskriminierungen aus Sicht der Bevölkerung ein Problem in den europäischen Ländern darstellt und inwieweit sie sich selbst benachteiligt fühlen. Im Folgenden wird zunächst die Altersdiskriminierung mit den anderen Diskriminierungsformen verglichen. Nach einer Darstellung der Problemwahrnehmung durch die Bürger wird untersucht, welche Altersgruppen besonders davon betroffen sind und ob es dabei Unterschiede zwischen den Mitgliedsländern der Europäischen Union gibt.

Altersdiskriminierung in Europa verbreitet

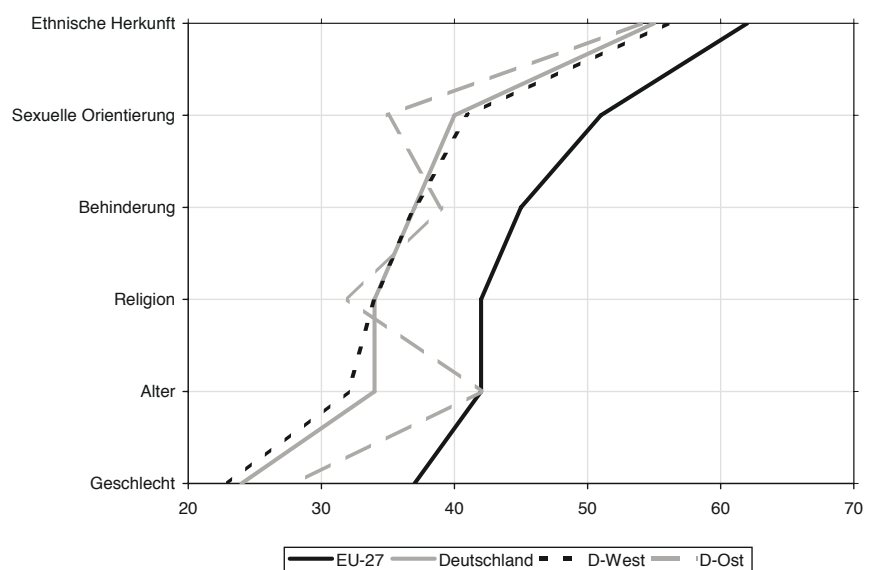
Das Ausmaß der Problemwahrnehmung zur Diskriminierung wird erfasst, indem die EU-Bürger gefragt wurden, wie verbreitet die sechs genannten Diskriminierungsformen in ihrem Land ihrer Meinung nach sind. Die deutschen sowie die europaweiten Ergebnisse aus dem Jahr 2008 sind in Grafik 1 dargestellt. Offensichtlich ist sich ein großer Teil der Bevölkerung des Problems der Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale und der dadurch bedingten eingeschränkten Chancen-

gleichheit deutlich bewusst. Rund zwei Drittel der Europäer (62%) geben an, in ihrem Land sei Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft verbreitet. Die Hälfte der EU-Bürger sieht Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung (51%) als verbreitetes Problem an, gefolgt von Diskriminierung aufgrund von Behinderung (45%). Etwa gleich viele meinen, Benachteiligung wegen Religion und Alter sei gängig (42%), während Benachteiligung aufgrund von Geschlecht nur von ca. einem Drittel (37%) als verbreitetes Problem wahrgenommen wird. Die Angaben der Deutschen ähneln denen aller Europäer, doch sind die Anteile insgesamt geringer. Diskriminierung ethnischer Minderheiten sieht gut die Hälfte der Deutschen (55%) als sehr oder ziemlich verbreitet an, gefolgt von sexueller Orientierung (40%), Behinderung (37%), Religion

und Alter (je 34%) sowie Geschlecht (24%). Ostdeutsche nehmen Altersdiskriminierung häufiger wahr als Westdeutsche. Auch Diskriminierung aufgrund von Geschlecht wird von ihnen häufiger genannt, Benachteiligung wegen sexueller Orientierung hingegen seltener. Allgemein scheint die Sensibilität für Diskriminierungsformen, die in der Regel Minderheiten treffen (ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion), größer zu sein als für Benachteiligungen, die breite Bevölkerungsgruppen (Geschlecht) oder die Bevölkerung als Ganzes betreffen können (Alter). Diese Beobachtung legt nahe, dass der Begriff Diskriminierung zumeist mit Minderheiten assoziiert wird.

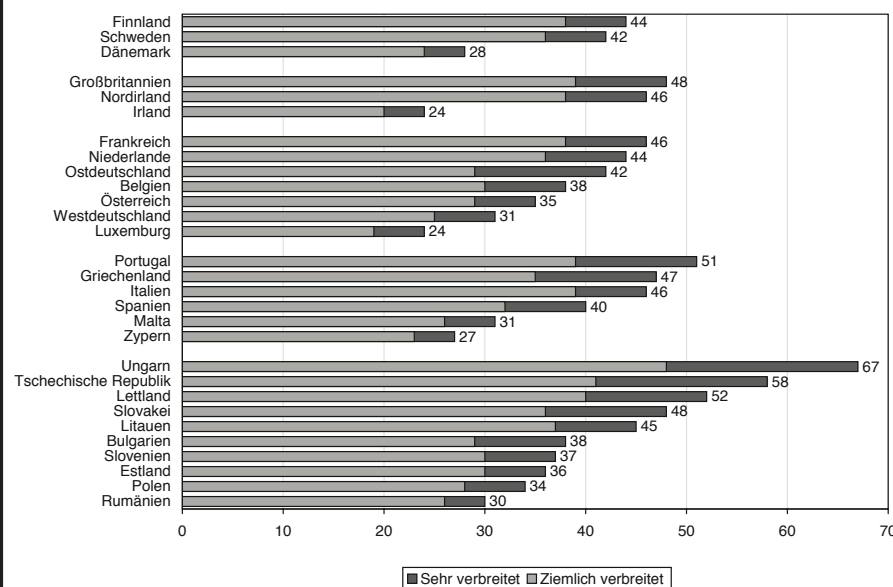
In den EU-Ländern ist das Problembewusstsein für Altersdiskriminierung unterschiedlich stark ausgeprägt. Grafik 2 zeigt die Ergebnisse nach Ländergruppen sortiert. Insgesamt erscheint Altersdiskriminierung in Mittel- und Osteuropa am stärksten verbreitet. Hier geben die Ungarn, die Tschechen sowie die Letten, Slowaken und Litauer überdurchschnittlich häufig an, dass Altersdiskriminierung in ihrem Land verbreitet sei. Bei den Südeuropäern sehen Portugiesen, Griechen und Italiener die Altersdiskriminierung überproportional häufig als verbreitetes Phänomen an. Bei den Westeuropäern sprechen Franzosen und Niederländer häufig von verbreiteter Diskriminierung aufgrund des Alters. Darüber hinaus sagen dies auch überdurchschnittlich viele Briten und Nordiren. Betrachtet man die Anteile derjenigen, die explizit von einer ‚starken‘ Verbreitung der Altersdiskriminierung sprechen, heben sich Ungarn und die Tschechische

Grafik 1: Wahrgenommene Verbreitung verschiedener Diskriminierungsformen in Deutschland und Europa, 2008



Fragetext: „Bitte sagen Sie mir für jede der folgenden Arten von Diskriminierung, ob sie in Deutschland Ihrer Meinung nach sehr verbreitet, ziemlich verbreitet, ziemlich selten oder sehr selten ist. Wie ist das mit Diskriminierung aufgrund von 1) ethnischer Herkunft, 2) Geschlecht, 3) sexueller Orientierung (z.B. Schwul- oder Lesbischsein), 4) Alter, 5) Religion oder Glaubensbekenntnis, 6) Behinderung?“

Datenbasis: Eurobarometer 69.1 (Februar/März 2008)

Grafik 2: Wahrgenommene Verbreitung der Altersdiskriminierung in den EU-Ländern, 2008

Datenbasis: Eurobarometer 69.1 (Februar/März 2008)

Republik, gefolgt von Ostdeutschland, deutlich von den übrigen EU-Ländern ab.

Die günstigste Zeit beginnt im Alter von 25 Jahren und endet mit 50 Jahren

Die wahrgenommene Verbreitung gibt nicht das faktische Ausmaß des Problems wieder. Das tatsächliche Ausmaß der Altersdiskriminierung kann man näherungsweise mit der Frage erfassen, ob die Bürger (in den vergangenen 12 Monaten) selbst die Erfahrung gemacht haben, aufgrund ihres Alters benachteiligt worden zu sein. Von allen untersuchten Benachteiligungsformen kommt die Diskriminierung wegen Alters am häufigsten vor: 5,8% der EU-Bürger haben diese Erfahrung gemacht. Die anderen Diskriminierungsformen treten seltener auf, doch sind hier auch die Risikogruppen kleiner und umfassen teilweise nur Minderheiten.

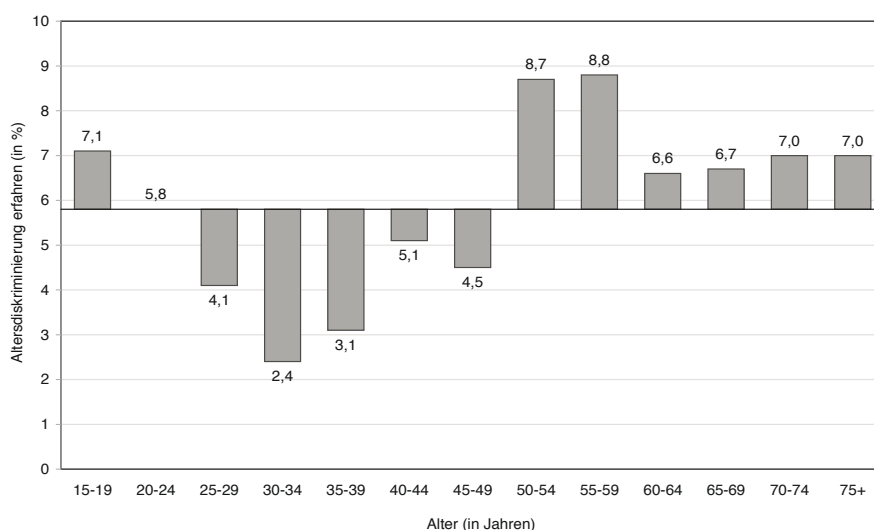
In welchem Alter berichten die Menschen nun von selbst erfahrener Benachteiligung? Betrachten wir diejenigen EU-Bürger, die innerhalb der letzten 12 Monate die Erfahrung von Altersdiskriminierung gemacht haben, nach Altersgruppen. Grafik 3 stellt die Anteile für 5-Jahresgruppen im Verhältnis zum Gesamtanteil dar. Altersdiskriminierung kommt vergleichsweise selten bei Menschen vor, die über 25 Jahre und unter 50 Jahre alt sind. In der Gruppe der 50- bis 60-Jährigen nimmt die Häufigkeit von Altersdiskriminierung deutlich zu: Beinahe jeder zehnte EU-Bürger hat Benachteiligung wegen des Alters erfahren. Ab dem Alter von 60 Jahren vermindert sich die Quote wieder auf ein leicht überdurchschnittliches Niveau. Worin die berichtete Altersdiskriminierung im Einzelnen besteht, lässt sich aus den Daten nicht erschließen, es ist jedoch für die 50- bis 60-Jährigen naheliegend, dass es sich um Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt handelt, insbesondere bei Einstellungen, Beförderungen und Entlassungen.

Allerdings steigt das Risiko der Benachteiligung nicht nur jenseits von 50 Jahren. Auch junge Menschen unter 25 Jahren sehen sich häufig aufgrund ihres Alters diskriminiert, und insbesondere Jugendliche unter 20 Jahren. Auch hier kann man über den spezifischen Grund der Benachteiligung nur spekulieren, doch dürfte auf dem Arbeitsmarkt vor allem der Mangel an Wissen und Erfahrung ausschlaggebend sein. Dieser strukturelle Nachteil wächst sich im wahrsten Sinne des Wortes bis zum Alter von 25 Jahren aus. Diese Beobachtung legt jedoch den Schluss nahe, dass man den Begriff der Altersdiskriminierung nicht nur auf Personen über 50 Jahre verengen, sondern auch die

Benachteiligung junger Menschen im Blick behalten sollte.

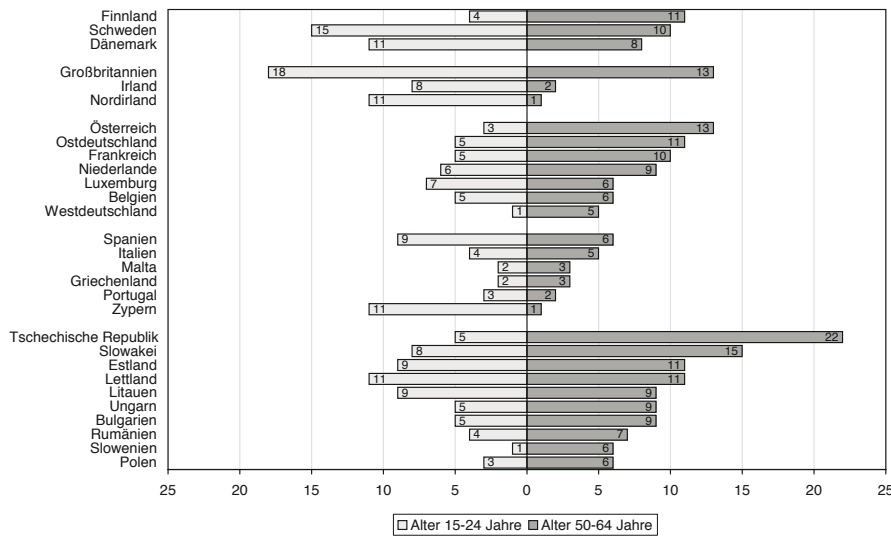
Altersdiskriminierung in Mittel- und Osteuropa besonders häufig

Nachdem die Altersgruppen mit der häufigsten Diskriminierungserfahrung identifiziert wurden, wird die Häufigkeit des Vorkommens zwischen den EU-Ländern verglichen. Grafik 4 stellt die Anteile derjenigen unter 25-Jährigen bzw. über 50-Jährigen dar, die nach eigenen Aussagen im letzten Jahr aufgrund ihres Alters diskriminiert worden sind. Betrachtet man, in welchen EU-Ländern die Gruppe der 50- bis 60-Jährigen am häufigsten die Erfahrung von Altersdiskriminierung gemacht haben, so stehen wieder die Tschechische Republik und Ungarn an der Spitze, gefolgt von den baltischen Staaten und der Slowakei. Da in diesen Ländern die Transformation und Modernisierung besonders schnell voranschreiten, dürften sich hier vor allem ältere Menschen benachteiligt fühlen, die in den Prozess der Innovation nicht miteinbezogen werden. In anderen post-kommunistischen Ländern, in denen die Modernisierung langsamer anläuft (v.a. Rumänien und Bulgarien) oder die starke Auswanderung aufweisen (Polen), fallen vergleichbare Modernisierungserfolge offensichtlich deutlich schwächer aus. In Südeuropa geben vergleichsweise wenige Bürger dieser Altersgruppe an, Benachteiligung aufgrund ihres Alters erfahren zu haben, am häufigsten noch Italiener und Spanier. Bei den westeuropäischen Ländern liegen die Anteile in Österreich und Ostdeutschland nennenswert über dem EU-Durchschnitt, und bei den atlantischen Staaten haben die Briten am häufigsten selbst Altersdiskriminierung erfahren. In den nordeuropäischen Ländern liegen die Anteile in der Nähe des EU-Durchschnitts.

Grafik 3: Eigene Erfahrung mit Altersdiskriminierung: Vergleich der Anteile in den Altersgruppen mit dem Gesamtanteil, EU 2008

Fragetext: „Haben Sie sich in den vergangenen 12 Monaten aufgrund eines oder mehrerer Merkmale auf der folgenden Liste diskriminiert oder belästigt gefühlt? Bitte nennen Sie mir alle Punkte, die zutreffen. War es Diskriminierung aufgrund des Alters?“

Datenbasis: Eurobarometer 69.1 (Februar/März 2008)

Grafik 4: Erfahrung von Altersdiskriminierung bei spezifischen Altersgruppen in den EU-Ländern, 2008

Datenbasis: Eurobarometer 69.1 (Februar/März 2008)

Ein ganz anderes Bild zeigt sich, wenn man die Anteile der unter 25-Jährigen betrachtet, die Erfahrung mit Altersdiskriminierung gemacht haben. Hier finden sich die höchsten Anteile in Schweden und Dänemark sowie in Großbritannien und Nordirland. Aber auch in zwei südeuropäischen Ländern (Spanien und Zypern) sowie in den baltischen Staaten fühlen sich die Jungen in höherem Maße wegen ihres Alters diskriminiert. Diese Zahlen deuten auf Probleme bei der Eingliederung der nachwachsenden Generationen hin, die jedoch weniger ein europaweites als ein länderspezifisches Phänomen darstellen. Die Gründe für die Diskriminierung dieser Altersgruppe mögen heterogener sein als bei der Gruppe der über 50-Jährigen, doch kann eine Ursachenforschung der Benachteiligung Jugendlicher auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht geleistet werden.

Alter wichtig für Bewerberauswahl

Zwar gibt es unterschiedliche Arten der Benachteiligung bestimmter Altersgruppen, doch ist die Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt sicherlich der dominante Aspekt. 69% der Europäer meinen, dass Personen über 50 Jahren allgemein in der Gesellschaft schlechter gestellt sind als Personen unter 50. 77% der EU-Bürger vermuten, Personen über 50 Jahre seien im Beruf – also bei Bewerberauswahl, Weiterbildung und Beförderung – benachteiligt. Und 58% der Befragten geben an, in ihrem Land gelten Personen über 50 als weniger effiziente Arbeitskräfte. Dass diese Einstellungen allgemeiner Konsens in der Gesellschaft sind, zeigt sich daran, dass sich kaum Einstellungsunterschiede zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen finden lassen.

Die Benachteiligung der jungen Menschen unter 25 Jahren ist im öffentlichen Bewusstsein weniger deutlich verankert. Dass sie in der Gesellschaft benachteiligt seien, glauben nur 20% der Europäer, und auch hier unterschei-

den sich die gesellschaftlichen Gruppen nicht. Dass sie in Arbeit und Beruf benachteiligt sind, meinen immerhin 30% der Befragten und in der betroffenen Altersgruppe sogar 35%. Allerdings unterscheiden sich die Mitgliedsländer hier sehr stark. Die berufliche Benachteiligung der jungen Menschen scheint vor allem in Schweden, Finnland und Dänemark sowie in Frankreich und Belgien am stärksten zu sein. Auch in anderen Ländern, in West- ebenso wie in Osteuropa, sehen rund 30% der Befragten die Menschen unter 25 Jahren als beruflich benachteiligt an. Lediglich in Südeuropa ist das Problembewusstsein geringer.

Wie stark sich das Alter auswirkt, zeigt sich daran, dass Alter (neben der individuellen Erscheinung) nach Einschätzung der Befragten das wichtigste Kriterium ist, das bei der Auswahl von Bewerbern für eine Arbeitsstelle bei gleicher Qualifikation und gleichen Fähigkeiten von Nachteil sein kann (Tabelle 1). Das Alter und das Auftreten des Bewerbers werden dabei von jeweils 53% der Befragten

am häufigsten genannt, dicht gefolgt von einer Behinderung (52%). Erst dahinter folgen die ethnische Herkunft (47%), der Kleidungsstil (40%), die Sprechweise (37%). Die länderweise Betrachtung der Antworten ergibt ein differenzierteres Bild: Jedes Land weist seinen eigenen Mix von Kriterien auf, und nicht überall nimmt das Alter des Bewerbers eine so dominante Stellung ein, sondern steht bisweilen nur an vierter oder fünfter Stelle. Vergleicht man jedoch nur die Häufigkeit der Nennung des Alters zwischen den Ländern, so ergibt sich ein recht klares Bild: Am wichtigsten ist das Alter des Bewerbers in fast allen post-kommunistischen Ländern – und in Deutschland. In Ostdeutschland (75%) ist die Bedeutung des Alters dabei noch größer als im Westen (64%), aber beide Landesteile liegen deutlich über dem EU-Durchschnitt. Auch Luxemburg und die Niederlande liegen über dem EU-weiten Schnitt, die übrigen westeuropäischen Länder jedoch, gemeinsam mit den Südeuropäern, darunter. Da das Alter vor allem in den Transformationsgesellschaften Mittel- und Osteuropas eine so große Rolle spielt, lässt sich vermuten, dass hier eine ganze Generation zugunsten von jüngeren Kandidaten zurückgesetzt wird.

Altersdiskriminierung ist eine Form der Benachteiligung, die eher unauffällig, aber umso wirkungsmächtiger daherkommt. Sie betrifft insbesondere Menschen über 50 Jahren, aber auch die unter 25-Jährigen erleben Benachteiligung aufgrund ihres Alters. Besonders stark ist die Ungleichbehandlung Älterer offenbar in den Transformationsgesellschaften Mittel- und Osteuropas, und auch Ostdeutschland erweist sich als eine altersselektive Gesellschaft. Benachteiligung kann aber auch Ausdruck von Problemen bei der Integration nachwachsender Generationen sein. In beiden Fällen setzt eine größere Altersgerechtigkeit eine Reduzierung der altersbedingten Benachteiligungen im Berufsleben voraus, wie sie die Umsetzung der EU-Richtlinie verlangt.

■ Angelika Scheuer, GESIS

Tel.: 0621 / 1246-249

angelika.scheuer@gesis.org

Tabelle 1: Eigenschaften, die sich bei der Bewerberauswahl negativ auswirken können, 2006

Das Alter des Bewerbers	53,3%
Das Aussehen des Bewerbers, sein Kleidungsstil, seine Erscheinung	53,0%
Eine Behinderung	52,3%
Die Hautfarbe oder ethnische Herkunft des Bewerbers	46,5%
Das Aussehen des Bewerbers, sein Kleidungsstil, seine Erscheinung	40,3%
Die Sprechweise des Bewerbers, sein/ihr Akzent	36,9%
Das Geschlecht des Bewerbers	23,4%
Der Ausdruck einer religiösen Überzeugung (z.B. das Tragen sichtbarer religiöser Symbole)	22,8%
Die sexuelle Orientierung des Bewerbers	19,8%
Ob der Bewerber Raucher ist oder nicht	18,0%
Der Name des Bewerbers	13,9%
Die Adresse des Bewerbers	9,4%

Frage-Text: „Wenn ein Unternehmen in Deutschland jemanden einstellen möchte und dabei die Wahl hat zwischen zwei Bewerbern mit gleichen Fähigkeiten und gleicher Qualifikation, welche der folgenden Kriterien könnten sich Ihrer Meinung nach für einen der Bewerber nachteilig auswirken?“ (Mehrfachnennungen möglich)

Datenbasis: Eurobarometer 65.4 (Juni/Juli 2006)